



# CFE-CGC Orange

Adresse postale : 10/12, rue Saint Amand - 75015 Paris  
Tél : 01 46 79 28 74 - Fax : 01 40 45 51 57  
E-mail : [secretariat@cfecgc-orange.org](mailto:secretariat@cfecgc-orange.org)

Réf. : HG/PS/29-06-2021

## Orange SA

111, quai du Président Roosevelt  
CS 70222  
92449 ISSY LES MOULINEAUX CEDEX

A l'attention de **Monsieur Gervais Pellissier**,  
Directeur People et Transformation  
Directeur Général Délégué

Paris, le 29 juin 2021

## Objet : NAO salaires et pouvoir d'achat

Monsieur le Directeur Général,

La NAO (Négociation Annuelle Obligatoire) porte selon le Code du Travail sur l'augmentation des salaires fixes des personnels de droit privé.

Depuis la mise en place des instances de représentation du personnel suite à la privatisation du 1er janvier 2004, la Direction a fait le choix d'ouvrir une négociation globale sur le SGB (Salaire Global Brut) des fonctionnaires et sur le fixe des salariés de droit privé.

Notre organisation syndicale a toujours demandé qu'à l'occasion de cette négociation, il soit discuté d'un périmètre plus large comprenant l'ensemble des éléments de rétribution pour que la négociation porte sur l'augmentation réelle du pouvoir d'achat des personnels (à commencer par le net perçu sur les fiches de paye).

Voici nos remarques et demandes tant sur les éléments de la NAO au sens strict que sur d'autres mesures susceptibles d'améliorer le pouvoir d'achat des personnels

## **Mieux garantir les personnels sur l'application de l'accord NAO**

### **1,8% de budget global soumis au risque de l'inflation.**

Alors que l'inflation connaît une augmentation dont il est difficile de savoir si elle est conjoncturelle ou structurelle, en raison de la crise sanitaire, une augmentation du budget des SGB/salaire fixes de 1,8% ne peut qu'apparaître comme insuffisante. C'est la raison du blocage de la négociation entre les partenaires sociaux.

Dès lors, **il appartient à la Direction de s'engager à la réouverture de négociation d'ici la fin 2021 en cas de remontée durable de l'inflation.**

Pour autant, la CFE-CGC Orange salue le retour du principe d'attribution des budgets par forfait + % dans chaque périmètre plutôt que par % (dont minimum). En effet, cela conduit à ce que les périmètres où les salaires sont plus faibles bénéficient d'un budget d'augmentation plus proche des 2%. Les périmètres à salaires plus importants sont déjà les périmètres où les augmentations et promotions discrétionnaires hors de l'accord NAO sont les plus fréquentes.

.../...

.../...

### **Transférabilité des budgets ARCQ et mobilité**

Il apparaît que dans de nombreuses entités les budgets ARCQ sont insuffisants et les budgets mobilité pas toujours consommés à bon escient.

Dès lors nous demandons qu'en cas de non utilisation des budgets de mobilité ceux-ci soient reversés dans les budgets ARCQ, en particulier dans les activités de production.

### **Améliorer le pouvoir d'achat aujourd'hui et demain.**

#### **Des cotisations prévoyance santé plus juste et plus faibles**

La cotisation plafonnée tant pour les salariés de droit privé (1,35% + 0,09%) que pour les fonctionnaires (1,20%) conduit à ce que les faibles salaires supportent un poids proportionnellement plus important que les gros salaires. Ceci est d'autant plus injuste que les salaires importants ont des frais plus importants que les faibles et moyens salaires.

Dès lors, la CFE-CGC vous demande d'ouvrir des négociations pour la mise en place d'un taux de cotisation unique sur la totalité du salaire.

**Cela conduira à la réduction du taux pour les petits et moyens salaires de 0,3% à 0,4% ce qui représentera de 0,38% à 0,5% de hausse de leur pouvoir d'achat.**

De plus, pour compenser la hausse sensible des cotisations santé pour les salaires plus élevés, **la CFE-CGC vous demande de prendre l'engagement d'augmenter la prise en charge des cotisations santé de 60% actuellement à 65% par l'entreprise, ce qui baissera la cotisation salariale de 0,1% et entraînera une hausse pour tous les personnels de 0,13% de pouvoir d'achat.**

#### **Distribuer à chacun la prime quinquennale pour l'achat de lunettes et de lentilles**

Le remboursement des frais de lunettes ou de lentilles de 60€ pour les personnels travaillant sur écran, tous les 5 ans sur présentation de multiples documents et validation managériale apparaît comme coûteux en frais de gestion.

Nombre de salariés renoncent à leurs droit au regard de la complexité du dispositif.

Nous vous demandons de bien vouloir le remplacer par **une augmentation de 12 euros par an pour tous les personnels en activité au prorata de leur temps de travail.**

Cela représente une augmentation en moyenne de 0,03% des salaires fixes.

#### **Mieux appliquer les nouvelles dispositions des échelons indiciaires**

Les personnels fonctionnaires promus en 4.4 doivent obtenir de leur manager le deuxième échelon fonctionnel alors qu'aucune disposition spécifique n'en précise les motivations. C'est pourquoi nous vous en demandons l'attribution automatique dès lors que les conditions sont remplies.

De même, il serait nécessaire de revoir la politique de passage de 2.3 en 3.2 qui au regard des nouvelles règles laisse un sentiment profond d'injustice.

#### **Permettre d'épargner plus au travers du versement annuel de 10 jours du CET vers le PERCo**

Nous demandons à la Direction de bien vouloir ouvrir à la signature un accord permettant, comme la Loi l'autorise désormais, de passer de 5 à 10 le nombre de jours transférables de son CET vers son PERCo.

C'est permettre à ceux qui souhaitent faire l'acquisition d'une résidence principale de pouvoir augmenter leur temps de travail occasionnellement et de bénéficier d'une augmentation transformée en épargne allant jusqu'à 4% de pouvoir d'achat annuel supplémentaire.

.../...

.../...

## **Plus de pouvoir d'achat aujourd'hui, plus de justice demain**

En conclusion, si vous consentiez à la mise en œuvre de ces mesures, le pouvoir d'achat des personnels augmenterait de près de 2% et de près de 2,5% pour les bas et moyens salaires.

Pour la première fois depuis 5 ans, l'accord sur la NAO ne serait pas le symbole d'un ruissellement vers le haut mais d'un juste rééquilibrage avec la garantie d'une révision de l'accord en cas de hausse durable de l'inflation.

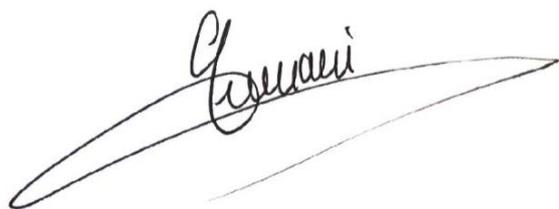
Il reste du chemin à parcourir pour simplifier la rétribution, qui se compose de plus de 50 éléments, ce qui la rend illisible pour le plus grand nombre.

De plus, la mise en place d'un programme de LTIP (de près de 20 millions d'euros) réservé aux seuls cadres dirigeants et d'une offre réservée au personnel (ORP) d'actions gratuites ou à prix réduit dont une part importante est prévue pour celles et ceux qui sont en capacité d'épargner montre que le débat sur la répartition des richesses entre les personnels reste incontournable

Tout converge pour que nous réitérions notre demande d'ouverture d'Assises de la Rétribution.

**C'est sur la base de l'acceptation de ces conditions que la CFE-CGC pourrait apposer sa signature sur l'accord sur la NAO salaires 2021.**

Dans cette attente, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Directeur, nos meilleures salutations.



Hélène Germani  
Secrétaire Nationale adjointe Rétribution



Patrice Seurin  
Délégué Syndical Central